Institut de la statistique Québec

Volume 3 numéro 2
Mars 2002

Flash-info
Travail et rémunération

Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale : la suite

Sandra Gagnon, analyste, travail et rémunération

L'Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale (ERM) a débuté comme prévu en septembre 2001 et s'est terminée à la fin de janvier 2002. Dix-sept enquêteurs et enquêtrices professionnels ont collaboré à la réalisation de cette enquête.

L'ERM comporte deux volets : le volet salarial et le volet des avantages sociaux. Ensemble, ils permettent de recueillir les données nécessaires pour calculer la rémunération globale telle que définie par l'ISQ.

Un processus d'appariement des emplois a été effectué en collaboration avec les répondants afin de retenir les emplois à enquêter parmi les corps d'emploi considérés. La collecte des données a été réalisée en face-à-face avec chacun des répondants. Après la saisie des données, une vérification des dossiers ainsi qu'une validation des données ont été effectuées afin d'assurer la qualité des résultats et la cohérence des données.

Le taux de réponse pour l'ensemble des municipalités enquêtées (incluant les communautés urbaines de Montréal et de Québec) est de 90,1 % pour le volet salarial et de 67,2 % pour le volet des avantages sociaux. Les municipalités de 10 000 à 25 000 habitants ont répondu dans une proportion de 87,3 % pour ce qui est des salaires et de 63,3 % en ce qui a trait aux avantages sociaux, alors que le taux de réponse des municipalités ayant une population de 25 000 habitants et plus est, respectivement, de 94,2 % et de 73,1 %. Quant aux régies intermunicipales de police, pour un total de 10 établissements enquêtés, le taux de réponse obtenu est de 100 % pour le volet salarial et de 70 % pour le volet des avantages sociaux.

La remise du rapport au ministère des Affaires municipales et de la Métropole est prévue pour la fin mars. Par ailleurs, un rapport public des données sur la rémunération globale par emploi repère et par établissement sera produit par l'ISQ au cours du printemps 2002.

Pour plus d'information sur ce projet, communiquez avec Luc Cloutier, chargé de projet, à l'adresse suivante : luc.cloutier@stat.gouv.qc.ca.

Taux de réponse à l'ERM

Établissements (n)	Taux de réponse
	%
10 000 habitants et plus (131)*	
Volet salarial	90,1
Volet des avantages sociaux	67,2
25 000 habitants et plus (52)*	
Volet salarial	94,2
Volet des avantages sociaux	73,1
10 000 - 25 000 habitants (79)	
Volet salarial	87,3
Volet des avantages sociaux	63,3
Régies intermunicipales de police (10)	
Volet salarial	100,0
Volet des avantages sociaux	70,0

* Comprend les communautés urbaines de Québec et de Montréal.

L'importance relative des avantages sociaux et du temps chômé payé

François Bellemare, analyste, travail et rémunération, CRHA

Les déboursés correspondant aux divers avantages sociaux et au temps chômé payé représentent une partie importante de l'ensemble de la rémunération. En pourcentage du salaire annuel, cette partie dépasse souvent 30 %.

Le but de cet article est de fournir des données permettant d'apprécier la valeur du déboursé pour les avantages sociaux et le temps chômé payé pour différentes catégories d'employés. Cette information devrait intéresser les personnes qui étudient les coûts des avantages sociaux.

La Direction du travail et de la rémunération de l'Institut recueille des données spécifiques sur les déboursés des employeurs, notamment en matière de régimes de retraite et d'assurances collectives, de régimes étatiques et de temps chômé payé. Ces données sont recueillies dans le cadre de la comparaison de la *rémunération globale par heure travaillée*[1] des salariés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois.

L'Institut utilise la méthode des déboursés qui mesure les coûts engagés par l'employeur pour une année financière donnée. Le tableau 1 présente les déboursés moyens qui correspondent aux éléments de rémunération directe et indirecte et aux heures chômées payées pour cinq catégories d'emplois.

Les données sont tirées de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) au Québec réalisée en 2001 par l'Institut. Elles sont représentatives des établissements de 200 employés et plus au Québec. Les déboursés présentés sont des coûts moyens par employé, basés sur les effectifs appariés aux emplois enquêtés pour le volet salarial, et ce, pour tous les secteurs du marché du travail. Ces secteurs sont l'administration québécoise (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), le secteur privé[2] et le secteur « autre public » (entreprises provinciales, fédérales et locales, administrations fédérale et municipales ainsi que les universités).

Les salaires, en vigueur au 1er juillet 2001, excluent le temps supplémentaire, les primes, bonis, commissions et montants forfaitaires. La période de référence pour les avantages sociaux et le temps chômé payé varie selon le secteur, comme indiqué à la note 2 au bas du tableau 1[3]. Les données se rapportent aux catégories d'emplois incluant l'un ou l'autre des 72 emplois repères utilisés dans le cadre de cette analyse.

L'importance relative des déboursés et les différences entre les catégories d'emplois

Le total des déboursés des avantages sociaux et du temps chômé payé, exprimé en pourcentage du salaire, varie de 31,22 % pour les professionnels à 37,06 % pour les ouvriers. Le total des avantages sociaux représente une proportion de plus de 55 % de ce coût global, avec des déboursés en pourcentage du salaire qui varient de 17,21 % pour les professionnels à 21,71 % pour les techniciens.

En ce qui a trait au temps chômé payé, qui représente une proportion de 45 % par rapport à l'ensemble du déboursé des avantages sociaux et du temps chômé payé, les déboursés en pourcentage du salaire fluctuent entre 13,33 % pour les employés de service et 15,60 % pour les ouvriers.

À l'examen des principales composantes des avantages sociaux, on observe d'abord une grande variabilité du déboursé pour les régimes de retraite selon les catégories, avec des pourcentages du salaire qui vont de 2,90 % pour les employés de service à 6,36 % pour les techniciens. Du côté du total des assurances collectives, les coûts varient de 2,26 % du salaire pour les employés de service à 4,73 % pour les ouvriers. Finalement, pour l'ensemble des régimes étatiques, les déboursés des employeurs vont de 9,05 % pour les professionnels à 12,19 % pour les employés de service. Compte tenu du salaire plus élevé des professionnels, il est normal d'observer un déboursé en pourcentage moins élevé en ce qui concerne les régimes étatiques pour cette catégorie, étant donné que certains de ces déboursés sont caractérisés par un plafond de cotisation pour les employeurs, quelle que soit la catégorie d'emplois considérée. Par exemple, pour l'année 2001, la cotisation annuelle maximale de l'employeur pour l'assurance-emploi était de 1 229 $ par employé.

Du côté du temps chômé payé, les congés annuels et les congés fériés et mobiles représentent les déboursés les plus importants. Ces derniers varient de 7,26 % du salaire chez les employés de service à 9,03 % chez les ouvriers pour les congés annuels. En ce qui concerne les congés fériés et mobiles, les déboursés vont de 4,32 % pour les employés de service à 4,87 % pour les employés de bureau.

1. Le lecteur trouvera une définition de la *rémunération globale par heure travaillée* dans le volume 2, numéro 2 de *Flash-info*, disponible sur le site Web de l'Institut.
2. Le secteur privé exclut l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction.
3. Les déboursés obtenus pour les avantages sociaux et le temps chômé payé sont colligés par catégorie d'emplois.

Il importe de faire certaines nuances concernant l'interprétation des données du tableau 1. L'analyse de ce tableau ne permet pas de tirer de conclusions sur la valeur des avantages sociaux. Par exemple, pour des déboursés similaires en ce qui a trait aux régimes de retraite pour une même période, les caractéristiques des régimes comparés pourraient être différentes. De plus, la variation des déboursés reflète des différences sectorielles et non pas seulement des différences entre les catégories d'emplois. En effet, certains emplois repères sont plus ou moins présents dans certains secteurs du marché du travail et sont peut-être même concentrés dans certains établissements.

Il serait intéressant de procéder à des analyses complémentaires de ces données pour cerner l'influence de certaines variables sur la variation des déboursés, telles que la syndicalisation ou la taille des établissements enquêtés. Une autre analyse pourrait porter sur l'examen des variations de coût dans un bassin d'établissements où les mêmes catégories d'emplois sont présentes.

Tableau 1

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois, ensemble des salariés québécois[1] (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé[2]	Professionnels	Techniciens	Employés de bureau	Employés de service	Ouvriers
Salaire annuel[3] ($)	**59 343**	**46 996**	**32 523**	**28 200**	**48 437**
Avantages sociaux					
Autre rémunération directe					
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,27	0,51	0,39	0,77	0,16
Rémunération indirecte					
Régime de retraite	4,66	6,36	4,25	2,9	5,72
Assurance-vie	0,33	0,31	0,26	0,16	0,4
Assurance-maladie	0,87	1,22	1,34	0,55	1,2
Assurance-soins dentaires	0,64	0,65	0,82	0,28	0,75
Assurance-appareils optiques	0,10	0,13	0,15	0,03	0,09
Assurance-salaire	0,66	1,19	1,35	0,95	1,7
Assurance-invalidité de longue durée	0,45	0,49	0,57	0,27	0,57
Sous-total des assurances[4]	3,07	4,01	4,51	2,26	4,73
Compensation pour congés parentaux	0,15	0,12	0,12	0,01	0,01
Régime de rentes du Québec	1,99	2,49	2,97	3,01	2,44
Assurance-emploi	2,06	2,57	3,05	3,26	2,54
Assurance-maladie du Québec	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26
CSST	0,72	1,35	0,94	1,65	1,57
Sous-total des régimes étatiques[4]	9,05	10,68	11,23	12,19	10,82
Total rémunération indirecte[4]	16,94	21,19	20,13	17,38	21,29
Total des avantages sociaux[4]	**17,21**	**21,71**	**20,52**	**18,16**	**21,46**
Temps chômé payé					
Congés annuels	7,54	8,39	7,5	7,26	9,03
Congés fériés et mobiles	4,59	4,78	4,87	4,32	4,76
Congés de maladie utilisés	1,58	1,22	1,76	1,35	1,18
Congés parentaux	0,03	0,04	0,02	0,01	0,01
Congés sociaux	0,25	0,49	0,33	0,38	0,59
Total du temps chômé payé[4]	**14,01**	**14,95**	**14,5**	**13,33**	**15,6**
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé[4]	**31,22**	**36,67**	**35,03**	**31,49**	**37,06**

1. Les données sont représentatives des établissements de 200 employés et plus au Québec, pour 72 emplois repères regroupés en cinq catégories.
2. Les données pour les avantages sociaux et le temps chômé payé font référence aux périodes suivantes. Pour l'administration québécoise, il s'agit de la période de juillet 1997 à juin 1998 sauf pour les données relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques qui sont de 2000. Les données couvrent l'année 1999 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public » et l'année 2000 dans le cas du secteur privé.
3. Les salaires sont ceux en vigueur le 1er juillet 2001.
4. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur la rémunération globale au Québec (2001).

Les heures réelles de travail : qu'indiquent-elles sur la conjoncture?

Christine Lessard, agente de recherche[1]

La conjoncture actuelle est particulièrement propice à l'examen des ajustements sur le marché du travail. La croissance économique a fortement ralenti au cours de la dernière année et demie, en laissant plus d'un dans l'expectative : y aura-t-il récession ou pas? Si les scénarios similaires au début des années 80 ou au début des années 90 ont rapidement été écartés, il reste que la période récente a fait craindre d'importantes pertes d'emploi qui, heureusement, à ce jour, n'ont pas eu lieu.

En période de ralentissement économique (comme en période de récession, d'ailleurs), on peut s'attendre à deux types d'ajustement sur le marché du travail : les mises à pied et la réduction des heures de travail. Lorsque les affaires ne font que ralentir, il est sans doute plus coûteux de mettre des travailleurs à pied que de réduire les heures de travail. En effet, outre qu'un coût immédiat peut être associé à la rupture du lien d'emploi, la mise à pied d'une main-d'œuvre expérimentée comporte le risque de perdre définitivement celle-ci au profit de concurrents et, en conséquence, d'avoir à former du nouveau personnel au moment de la reprise. Dans les faits, observe-t-on une diminution des heures travaillées avant que l'emploi ne recule?

De nouvelles données désaisonnalisées, pour le Québec, sur les heures réelles de travail hebdomadaire sont maintenant disponibles[2]. Confirment-elles ou non la plus grande sensibilité des heures de travail à la conjoncture? Et plus globalement, comment évoluent-elles en regard de la production intérieure brute et de l'emploi?

L'économie fonctionne au ralenti

Les dernières années de la décennie 90 ont ramené des niveaux de croissance économique que l'on ne connaissait plus. En 1997, après une année de croissance timide, le PIB[3] s'est accru de 3,5 %; la vigueur de l'économie s'est maintenue l'année suivante (3,4 %) et en 1999, la croissance a atteint 5,2 %. Sur le marché du travail, le taux de chômage est passé sous les 10 % en 1998, pour la première fois en dix ans, puis sous les 9 % en 1999, pour la première fois depuis près de vingt-cinq ans.

L'économie a cependant perdu de la vitesse au cours de l'année 2000. Par rapport à l'année précédente, le PIB a augmenté de 4,3 %, mais une croissance particulièrement faible au dernier trimestre (0,7 %) annonçait les moins bons résultats qui allaient suivre. Au premier trimestre de 2001, le PIB reculait de 0,6 % et, comme il arrive toujours en pareille circonstance, la possibilité d'une récession a été sérieusement envisagée. Les résultats du trimestre suivant ont été attendus avec impatience; or, ils ont révélé une croissance de 0,1 %. Ce taux, si faible était-il, n'en était pas moins positif : l'économie tournait au ralenti, elle n'était pas en récession. Au troisième trimestre de 2001, la croissance est restée très faible (0,3 %).

Que s'est-il passé sur le marché du travail? L'emploi a reculé de 0,1 %, en moyenne, au troisième ainsi qu'au quatrième trimestre de 2000. En 2001, contre toute attente, l'emploi n'a pas cédé du terrain, ne reculant que très légèrement en mai (- 0,2 %) et en décembre (- 0,3 %); sa croissance a été de 1,1 % pour l'ensemble de l'année comparativement à 2,4 % en 2000.

Ainsi, fort heureusement, le ralentissement économique n'a pas provoqué un recul de l'emploi. Cependant, il y a eu ajustement : la dynamique des pertes et des créations d'emploi s'est soldée par un gain de 36 800 emplois seulement en 2001 comparativement à 80 300 l'année précédente. Qu'en a-t-il été des heures de travail?

En 2000, les heures ralentissent leur progression avant l'emploi...

La figure 1 présente la variation des heures réelles de travail et celle de l'emploi (en données mensuelles désaisonnalisées) par rapport au mois précédent, de janvier 2000 à janvier 2002. Comparativement à l'emploi et en dépit de la désaisonnalisation, il appert que les heures de travail sont extrêmement variables[4]. Pour l'analyse, il fallait réduire cette variabilité.

1. Merci à Danielle Bilodeau et Bertrand Gagnon, économistes à la Direction des statistiques économiques et sociales, pour leurs précieux commentaires et suggestions.
2. Ces données mensuelles indiquent le niveau des heures effectivement travaillées au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active.
3. Produit intérieur brut aux prix du marché, aux prix de 1997.
4. La désaisonnalisation ne fait qu'extraire les fluctuations saisonnières des séries de données. Pour plus d'explications concernant la désaisonnalisation, nous suggérons de lire l'article de Danielle Bilodeau « La désaisonnalisation : pourquoi, quand, comment? », dans *L'Écostat*, Bureau de la statistique du Québec, décembre 1997. Cet article est disponible en tiré à part sur le site de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

En considérant plutôt la variation des heures de travail par rapport au même mois de l'année précédente (figure 2), nous avons sensiblement réduit la variabilité, mais celle-ci demeure importante. Nous avons donc calculé des moyennes trimestrielles et observé leur variation d'un trimestre à l'autre (figure 3) pour finalement comparer ces moyennes à celles des trimestres correspondants de l'année précédente (figure 4). La moindre variabilité des données obtenues, dans l'ensemble, permet une meilleure analyse.

Incidemment, les données trimestrielles s'y prêtant, une plus longue période est illustrée aux figures 3 et 4. Elle va du premier trimestre de 1997 au quatrième trimestre de 2001.

Lorsque la variation de l'emploi est calculée par rapport au même trimestre de l'année précédente (et non plus par rapport au trimestre précédent), aucun recul n'est constaté au cours de la période récente illustrée à la figure 4. En effet, après le premier trimestre de 1997 (- 0,1 %), l'emploi croît sans cesse, quoique à vitesse variable. Pendant trois trimestres consécutifs, du troisième trimestre de 1998 au premier de 1999, le taux de croissance dépasse les 3 % alors que les heures croissent à un rythme remarquable : 2,7 %, 4 % et 6,1 %. L'emploi ralentit ensuite sa course, puis sa croissance accélère de nouveau du quatrième trimestre de 1999 jusqu'au second trimestre de 2000. Les heures elles aussi augmentent, mais leur croissance évolue en dents de scie.

À partir du troisième trimestre de 2000, la création d'emploi perd de nouveau de la vitesse et, pour la première fois depuis le premier trimestre de 1998, les heures diminuent. Elles ne varient presque pas au cours des deux trimestres suivants, puis décroissent de 1,1 % au second trimestre de 2001. Cette diminution est suivie d'une augmentation, puis d'un autre recul au quatrième trimestre.

Figure 1

Variation par rapport au mois précédent, données désaisonnalisées, janvier 2000 à janvier 2002

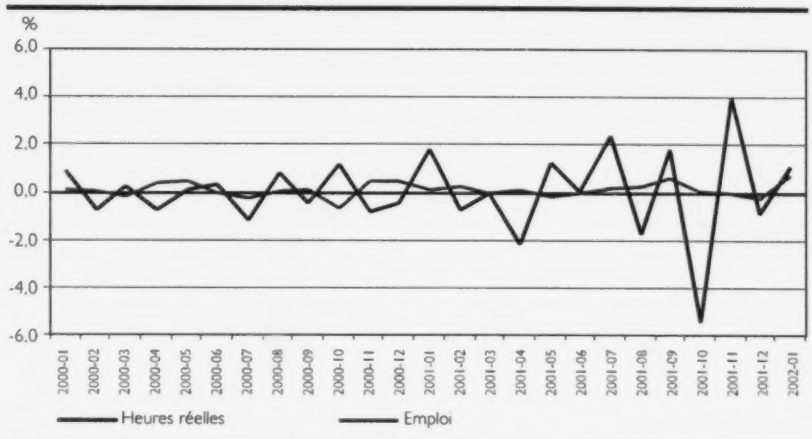


Figure 2

Variation par rapport au même mois de l'année précédente, données désaisonnalisées, janvier 2000 à janvier 2002

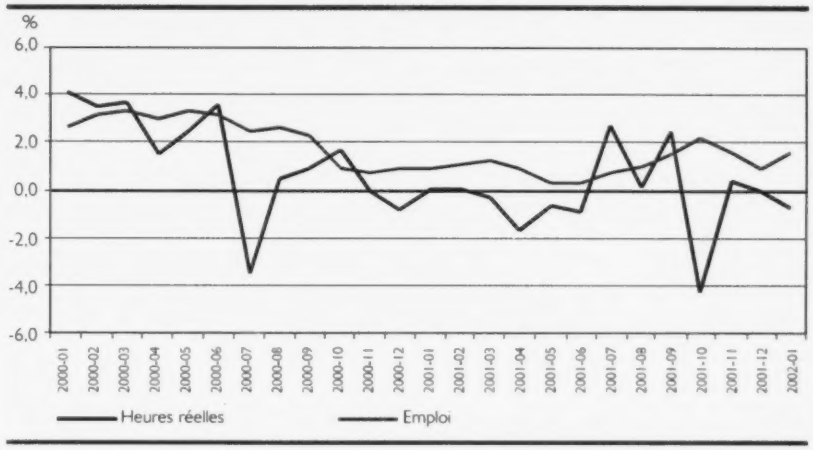


Figure 3

Variation par rapport au trimestre précédent, données désaisonnalisées, du 1er trimestre de 1997 au 4e trimestre de 2001

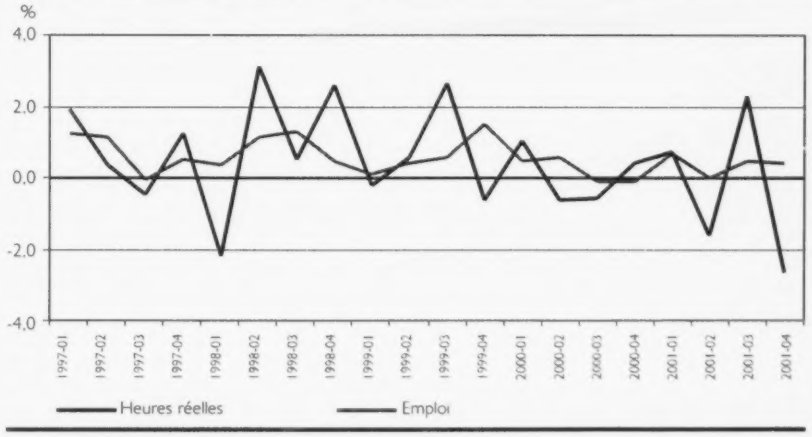
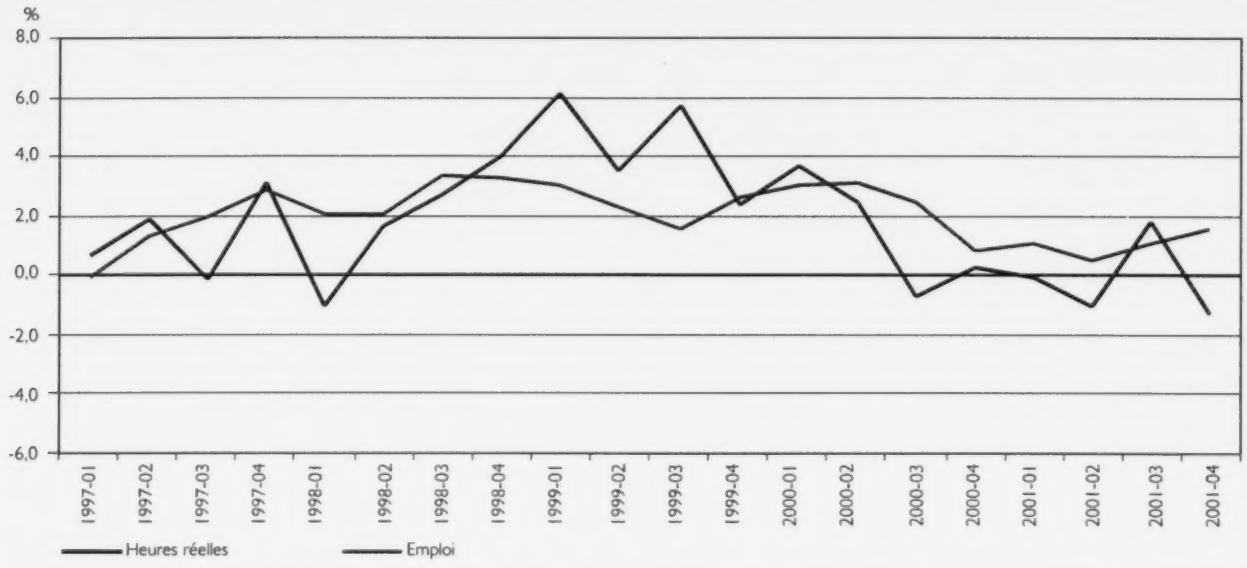


Figure 4

Variation par rapport au même trimestre de l'année précédente, données désaisonnalisées, du 1er trimestre de 1997 au 4e trimestre de 2001



Il semble bien qu'en 2000, les heures aient ralenti leur progression avant l'emploi. Ainsi, leur taux de croissance est passé de 3,7 % au premier trimestre à 2,5 % au second, alors que le taux de croissance de l'emploi augmentait légèrement (passant de 3 % à 3,2 %). Il faut noter que la chute des heures réelles de travail hebdomadaire au troisième trimestre n'a de sens que par rapport à la variation exceptionnelle du troisième trimestre de l'année précédente. En réalité, la tendance est encore au ralentissement qui se poursuit jusqu'à la fin de l'année; l'emploi emboîte alors le pas.

En est-il toujours ainsi? Pour répondre à cette question, l'observation des données sur une plus longue période est nécessaire.

...mais qu'en est-il sur une plus longue période?

La figure 5 illustre, à nouveau, la variation des heures réelles de travail et de l'emploi, en données trimestrielles désaisonnalisées, par rapport au même trimestre de l'année précédente. S'y ajoute la variation du PIB. La période couverte va, dans la partie supérieure du graphique, du premier trimestre de 1988 au quatrième trimestre de 1994. Dans la partie inférieure du graphique, elle va du premier trimestre de 1994 au troisième trimestre de 2001, pour le PIB, et au quatrième trimestre de 2001, pour les heures réelles et l'emploi.

Lors de la sévère récession du début des années 90, les heures réelles et l'emploi ont simultanément ralenti leur croissance à partir du deuxième trimestre de 1990, soit un trimestre après le PIB. Au troisième trimestre, les heures ont reculé sous le niveau de l'année précédente; puis le PIB et l'emploi ont suivi au quatrième trimestre. La décroissance la plus forte a été enregistrée pour le PIB au premier trimestre de 1991. Sur le marché du travail, la situation a évolué de mal en pis avec une chute record de l'emploi de 2,4 % au deuxième trimestre de 1991 et la baisse dramatique de 4,6 % des heures réelles de travail au quatrième trimestre de la même année.

Le PIB a repris une croissance positive au premier trimestre de 1992. Pour les heures et l'emploi, il a fallu attendre le troisième trimestre de 1993.

Apparemment, la petite dépression du milieu de la décennie s'est amorcée avec un ralentissement simultané de la croissance de la production, de l'emploi et des heures à partir du quatrième trimestre de 1994. Après avoir fortement ralenti, la croissance du PIB s'est accélérée au dernier trimestre de 1995 et les heures ont dès lors suivi la même tendance. La croissance de l'emploi n'a toutefois pas cessé de diminuer et des pertes ont été enregistrées aux troisième et quatrième trimestres de 1996 ainsi qu'au premier trimestre de 1997.

La situation économique s'est améliorée et le PIB affichait un taux de croissance record de 5,7 % au premier trimestre de 1999 (par rapport au même trimestre de l'année précédente, rappelons-le). La croissance des heures de travail a culminé au même moment. Du côté de l'emploi, la tendance est à l'atteinte d'une certaine « limite de vitesse » entre le troisième trimestre de 1998 et le deuxième trimestre de 2000 (le ralentissement du troisième trimestre de 1999 doit être considéré en regard de l'accélération importante survenue un an plus tôt). Et finalement, comme nous l'avons vu plus haut, la progression des heures ralentit avant celle de l'emploi, en 2000.

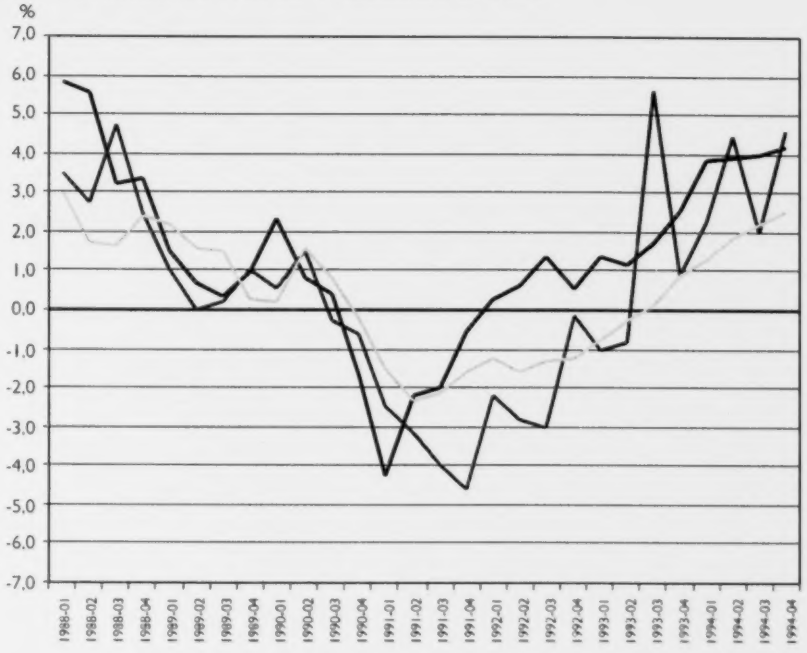
* * *

Les heures réelles de travail ne diminuent pas nécessairement avant l'emploi lors d'un ralentissement ou d'une récession, tout comme elles n'augmentent pas nécessairement en premier lors d'une reprise. Cependant, au cours de la période observée, il n'arrive qu'une fois que l'emploi réagisse en premier à la conjoncture; c'est lorsqu'il ralentit sa chute avant les heures, en 1991. Autrement, les heures réagissent avant l'emploi ou en même temps que lui. Or, la simultanéité est bien relative, parce qu'elle est illustrée avec des données trimestrielles. Cela nous renvoie à la grande variabilité des données sur les heures réelles de travail qui, même lorsque celles-ci sont désaisonnalisées, limite leur utilisation comme indicateur fiable de la conjoncture. Cette conclusion s'avère pour le Québec; il est toutefois possible qu'à plus grande échelle (canadienne, par exemple) des données moins variables se prêtent mieux à l'analyse conjoncturelle.

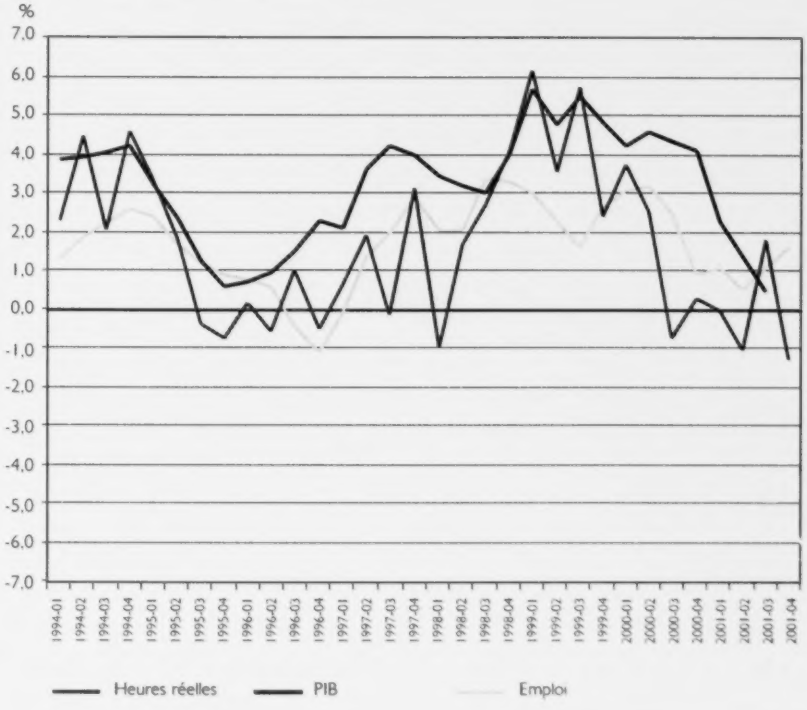
Figure 5

Variation par rapport au même trimestre de l'année précédente, données désaisonnalisées

a) 1er trimestre de 1988 au 4e trimestre de 1994



b) depuis le 1er trimestre de 1994



L'Enquête 2002 sur la rémunération globale au Québec

L'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG 2002) sera lancée au cours des prochains jours. Menée sous la gouverne de la Direction du travail et de la rémunération (DTR), cette enquête porte sur plus de 72 emplois repères et recueille des données sur les salaires moyens, les échelles salariales, les avantages sociaux et les conditions de travail auprès des établissements publics et privés de 200 employés et plus.

En 2001, les données sur les avantages sociaux et les conditions de travail ont été recueillies dans les établissements du secteur privé. En 2002, l'inverse est prévu : la collecte des données sur le coût des avantages sociaux et les conditions de travail aura lieu dans les établissements du secteur public, à l'exception des municipalités. Par ailleurs, la DTR poursuit ses efforts afin d'améliorer le processus de collecte de données, notamment par des mesures facilitant la transmission des données par voie électronique.

La collaboration des entreprises à une enquête de l'envergure de l'ERG est le premier gage de qualité. Leur participation soutenue permet à l'ISQ de diffuser des données pertinentes et éclairantes sur l'état de la rémunération au Québec.

La DTR offre un service particulier aux répondants de l'ERG. En effet, des résultats spécifiques à leur propre dossier et à certains marchés de comparaison sont produits. De plus, elle fournit en tout temps des services d'enquête et d'analyse portant sur la comparaison de la rémunération.

Ce bulletin est réalisé à la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement veuillez communiquer avec :

Christine Lessard
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec)
H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384 poste 6229
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Premier trimestre 2002
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

Institut de la statistique Québec